Le Conseil des Arts du Canada

2007

Rapport sur l'équité en matière d'emploi

1) SURVOL

Le Conseil des Arts du Canada est un organisme autonome, créé par une Loi du Parlement en 1957, afin de favoriser et de promouvoir les arts.

Le Conseil offre une vaste gamme de subventions et de services aux artistes et aux organismes artistiques professionnels canadiens en musique, en danse, en théâtre, en arts visuels, en arts médiatiques, en lettres et édition, en art de la performance et en interdisciplinarité. Le Conseil fait aussi connaître les arts au public grâce à ses activités de communication, de recherche et de promotion.

Tous les programmes du Conseil des Arts sont offerts aux artistes et aux organismes artistiques autochtones, ainsi qu'à ceux des diverses communautés régionales et culturelles du Canada. Le Conseil des Arts du Canada est situé à Ottawa.

S'inscrivent aussi dans les activités du Conseil, celles de :

- La Commission canadienne pour l'UNESCO
- La Commission du droit de prêt public
- La Banque d'œuvres d'art du Conseil des Arts du Canada

Le Conseil des Arts est pourvu de son propre système de dotation et de ressources humaines, distinct de celui de la fonction publique du Canada.

2) Renseignements quantitatifs

a- Les employés temporaires du Conseil ne représentant qu'un faible pourcentage de ses effectifs (moins de 8 %), le formulaire 3C ne fait donc pas partie de notre rapport statistique.

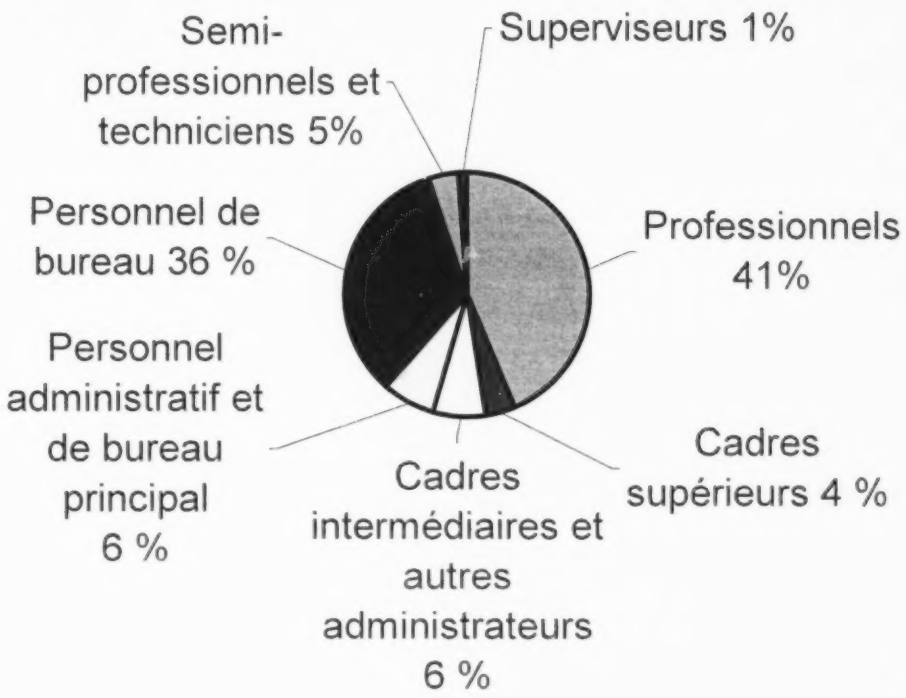
b- L'analyse de nos effectifs a été réalisée à l'aide de données tirées du Recensement de 2001. Les totaux peuvent différer de la somme des composantes, en raison de l'arrondissement des chiffres.

c- Les effectifs du Conseil se divisent en sept (7) catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME).

d- L'objectif de cette analyse consistait à déterminer le niveau de représentation de chacun des groupes désignés. Les résultats de cette analyse permettent au Conseil de réviser ses buts et d'apporter des changements visant à garantir des effectifs équitables.

e- Les taux de disponibilité proviennent des données générales nationales sur la main-d'œuvre pour toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), à l'exception du personnel administratif, du personnel de bureau principal et du personnel de bureau. Les candidats à ces deux groupes d'emplois sont recrutés dans la région d'Ottawa-Gatineau. Pour tous les autres groupes, les candidats sont recrutés à l'échelle nationale.

Répartition des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi



Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Total de l'effectif du CAC	Nombre de femmes dans l'effectif du CAC	% de femmes dans l'effectif du CAC	Taux de disponibilité externe des femmes	Nombre de femmes prévu	Écart
Cadres supérieurs	8	3	37,5	25,1	2	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	7	50	37,5	5	0
Professionnels	89	54	60,7	52,8	46	0
Semi-professionnels	11	3	27,3	52,3	5	-2
Superviseurs	2	1	50	56,7	1	0
Personnel administratif et de bureau principal	14	12	85,7	80,5	11	0
Personnel de bureau	77	69	89,6	70,5	55	0
Total	215	149	69,3	58,9	127	0

Observations : Le tableau ci-dessus indique que la représentation interne de femmes au Conseil des Arts du Canada en 2007 est de 69,3 p. 100 (149 employées). Ce taux se situe bien au-dessus des taux de disponibilité national et local. Les femmes sont bien représentées au sein de la majorité des catégories professionnelles.

Notre analyse montre que les femmes sont nombreuses aux postes-cadres (cadres supérieurs et cadres intermédiaires et autres administrateurs); cette représentation est de 45,5 p. 100.

Objectifs pour 2008: Les objectifs de 2008 consisteront à maintenir le niveau actuel de représentation au sein de toutes les catégories professionnelles, ainsi qu'à augmenter la représentation des femmes au sein de la catégorie des semi-professionnels si un poste au sein de cette catégorie devait être disponible.

Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Total de l'effectif du CAC	Nombre d'Autochtones dans l'effectif du CAC	Pourcentage d'Autochtones dans l'effectif du CAC	Taux de disponibilité externe des Autochtones	Nombre d'Autochtones prévu	Écart
Cadres supérieurs	8	0	0	2,5	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	1	7,1	1,4	0	0
Professionnels	89	8	9,0	1,5	1	0
Semi-professionnels	11	1	9,1	1,2	1	0
Superviseurs	2	0	0	1,1	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	14	0	0	1,4	0	0
Personnel de bureau	77	5	6,5	1,8	1	0
Total	215	15	6,9	1,6	3	0

Observations : La représentation globale des Autochtones est de 6,9 p. 100 (15 employés). Cette analyse révèle que dans la majorité des catégories professionnelles, la représentation des Autochtones au Conseil des Arts du Canada dépasse la disponibilité externe. Bien que chaque catégorie professionnelle n'inclue pas des Autochtones, elles dépassent de façon importante la disponibilité externe des deux plus importantes catégories professionnelles au Conseil des Arts du Canada : professionnels et personnel de bureau.

Objectifs pour 2008: Maintenir le niveau de représentation.

Minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Total de l'effectif du CAC	Nombre de minorités visibles dans l'effectif du CAC	Pourcentage de minorités visibles dans l'effectif du CAC	Taux de disponibilité externe des minorités visibles	Nombre de minorités visibles prévu	Écart
Cadres supérieurs	8	1	12,5	8,2	1	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	2	14,3	11,8	2	0
Professionnels	89	11	12,4	13,8	12	1
Semi-professionnels	11	0	0	11,7	1	1
Superviseurs	2	0	0	7,5	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	14	1	7,14	7,2	1	0
Personnel de bureau	77	8	10,4	9,7	7	0
Total	215	23	10,7	11,3	24	1

Observations : Selon nos observations, la représentation de minorités visibles au sein de l'effectif du Conseil des Arts du Canada est légèrement dessous la disponibilité externe. Au cours de la dernière année, nous avons observé une légère augmentation de la représentation interne de ce groupe.

Objectifs pour 2008:

1) Si des postes devaient être disponibles au sein de la catégorie des semi-professionnels et professionnels, il faudrait déployer des efforts particuliers pour augmenter la représentation de minorités visibles au sein de ces catégories.

2) Maintenir la représentation au sein de toutes les autres catégories professionnelles.

Personnes handicapées

	Total Effectifs du CAC	Nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif du CAC	Pourcentage de personnes handicapées au sein de l'effectif du CAC	Taux de disponibilité externe des personnes handicapées	Nombre de personnes handicapées prévu	Écart
Cadres supérieurs	8	0		2,1 %	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	0		2,7 %	0	0
Professionnels	89	2	2,2 %	4,5 %	4	2
Semi-professionnels	11	0		4 %	0	0
Superviseurs	2	0		2,0 %	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	14	1	7,1 %	4,1 %	1	0
Personnel de bureau	77	7	9,1 %	4,5 %	3	0
Total	215	10	4,7 %	4,2 %	9	0

Observations: Le tableau ci-dessus révèle que la représentation interne de personnes handicapées se situe au-dessus des taux de disponibilités national.

Objectifs pour 2008 : Des efforts particuliers devront être déployés pour augmenter la représentation au sein de la catégorie des professionnels et créer une liste d'envoi exhaustive qui permettra de connaître de mieux réussir à attirer des membres de cette catégorie.

Maintenir la représentation au sein d'autres catégories professionnelles.

Le Conseil des Arts du Canada a récemment créé un poste ciblant les personnes handicapées, celui de conseiller en politiques du Conseil. Une des responsabilités de ce poste consistera à examiner les politiques du Conseil des Arts du Canada afin de s'assurer qu'il n'existe aucun obstacle systémique. Le poste fait partie de la catégorie des professionnels.

3) Mesures qualitatives

a) En février 2007, le Conseil des Arts du Canada a publié son plan pour 2008 à 2011. L'équité représente une des cinq orientations stratégiques mentionnées dans le plan d'action. Une des priorités du Conseil consistera à intégrer l'équité au sens général en tant que principe directeur et responsabilité à l'échelle de l'organisme. Le Conseil prévoit également tenir des consultations avec des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris des artistes handicapés.

b) En octobre 2007, le Conseil des Arts du Canada a embauché un consultant pour élaborer un plan d'équité en matière d'emploi pour 2008 à 2011. Le consultant a tenu des entrevues et des groupes de discussion avec des employés du Conseil des Arts du Canada, en plus de mener un examen des politiques en matière de dotation du Conseil; Le plan sera présenté au conseil d'administration du Conseil des Arts du Canada aux fins d'information en octobre 2008.

c) En décembre 2007, le Conseil des Arts du Canada a adopté une nouvelle politique sur les mesures d'adaptations qui fournit de l'orientation et des lignes directrices pour assurer des mesures d'adaptations pour les employés et les candidats du printemps. La politique a été diffusée à tous les employés, et des séances d'information pour les employés seront tenues au printemps.

d) En décembre 2007, le Conseil des Arts du Canada a adopté une nouvelle politique en matière de dotation, ciblant l'impartialité, la transparence et l'uniformité dans le processus de dotation à l'échelle du Conseil; La politique en matière de dotation comprend les clauses suivantes concernant l'équité en matière d'emploi :

- En tant que pratique normalisée, tous les comités de sélection incluront le gestionnaire recruteur, le conseiller en ressources humaines, ainsi qu'un membre d'un des quatre groupes désignés;

- Au besoin, des mesures spéciales peuvent être utilisées pour aider le Conseil à atteindre ses cibles d'équité en matière d'emploi conformément à son plan d'équité en matière d'emploi, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en embauchant des candidats qualifiés en fonction des facteurs d'équité en matière d'emploi.

Communications internes

a) La politique sur les mesures d'adaptations et la politique sur la dotation ont été diffusées à tous les employés sur le site intranet du Conseil des Arts du Canada;

b) Le personnel du Conseil des Arts du Canada a participé activement à l'élaboration du plan d'action du Conseil en participant à des groupes de travail pour chacune des cinq orientations stratégiques, y compris un groupe de travail sur l'équité;

c) Tous les employés du Conseil des Arts du Canada ont reçu un calendrier multiculturel pour 2008 qui mettait en évidence des fêtes, des festivals et d'autres dates spéciales pour un vaste éventail de groupes culturels et nationaux.

Communications externes

a) Le Conseil des Arts du Canada a publié des communiqués de presse annonçant la nomination de Sheila James à titre de coordinatrice de l'équité et de Youssef El-Jaï à titre de chef des Arts médiatiques;

b) Une partie essentielle de l'élaboration du plan stratégique et du plan d'action du Conseil des Arts du Canada consistait en une consultation publique exhaustive qui a obtenu la rétroaction de plus de 1 700 groupes et individus, y compris des représentants des groupes désignés; Cela comprenait deux réunions avec des organismes de services nationaux dans le domaine des arts, y compris des organismes représentant les artistes autochtones et de cultures diverses;

c) Le 28 mars 2007, le Conseil des Arts du Canada a invité 50 artistes de tout le Canada à venir à Ottawa pour célébrer le 50e anniversaire du Conseil; Le groupe comprenait 13 artistes autochtones et des minorités visibles, y compris John Alleyne, Dionne Brand, Yi-Jia Susanne Hou, Lucie Idlout, Zacharias Kunuk, Marie-Josée Lord, Anita Majumdar, Alanis Obomsawin, Michael Ondaatje, Djanet Sears, Tracee Smith, Takao Tanabe et Menaka Thakkar;

d) La campagne promotionnelle du Conseil des Arts du Canada pour le 50e anniversaire comprenait des bannières et un site Web spécial mettant en évidence les réalisations de jeunes artistes canadiens, y compris les artistes autochtones et des minorités visibles;

e) En avril 2007, le Conseil des Arts du Canada a annoncé la création d'une résidence pour conservateurs autochtones en partenariat avec le Musée des beaux-arts du Canada et a plus tard annoncé la nomination de Steven Loft à titre de premier bénéficiaire de la nouvelle résidence;

f) Le Conseil des Arts du Canada collabore à l'heure actuelle avec le Réseau de télévision des peuples autochtones pour produire une série de profils télévisés d'artistes autochtones qui ont reçu de l'aide financière du Conseil des Arts du Canada;

g) Le Conseil des Arts du Canada a publicisé les réalisations d'artistes lauréats autochtones et des minorités visibles tels que le visualiste Daphne Odjig, la directrice artistique et poète/interprète Ahdri Zhina Mandiela, la danseuse Chanti Wadge, l'artiste en arts médiatiques Zoe Leigh Hopkins et les écrivains David Chariandy, Michael Ondaatje, M.G. Vassanji, Anosh Irani, Christopher Paul Curtis, Anthony Phelps et Wajdi Mouawad;

h) En octobre 2007, le Conseil des Arts du Canada a publicisé sa participation à Vivacité Montréal, un partenariat ciblant l'aide financière aux artistes émergents des minorités visibles à Montréal;

i) En décembre 2007, le Conseil des Arts du Canada a tenu un forum de deux jours à Toronto, intitulé *Presence*, pour les organismes d'arts autochtones et de cultures diverses qui reçoivent de l'aide financière du Conseil pour le développement des capacités; Des membres du personnel autochtones et de cultures diverses du Conseil des Arts du Canada participaient également à la conférence;

j) Le Conseil des Arts du Canada continue d'inclure un énoncé d'équité en matière d'emploi dans les avis de postes à pourvoir afin de promouvoir l'engagement du Conseil en matière d'équité et d'encourager les membres de groupes désignés à postuler.

Milieu favorable à l'équité

L'équité fait partie intégrante de la vie active des employés du Conseil des Arts du Canada. L'équipe de recherche du Conseil recueille des statistiques sur le soutien financier accordé aux artistes et aux organismes artistiques autochtones et de cultures diverses (minorités visibles). Les trois agents d'information du Conseil se rendent dans les différentes régions du pays pour sensibiliser les gens, faire la promotion d'artistes et d'organismes artistiques en plus de les renseigner sur les programmes de subventions, avec un accent particulier sur les collectivités insuffisamment desservies, notamment les collectivités autochtones.

Formation et perfectionnement

Étant donné que la connaissance d'une deuxième langue officielle continue de constituer un obstacle au sein de certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi, le Conseil a offert des cours groupés et de la formation individuelle supplémentaires pour satisfaire les employés et leur calendrier. Du soutien financier supplémentaire a été fourni pour cette formation linguistique. Nous croyons que la formation linguistique supplémentaire permettra à plus d'employés d'avoir accès à des promotions ou au développement professionnel.

Promotion

Cette année, le Conseil des Arts du Canada a continué à offrir à ses employés des possibilités d'affectations temporaires. Sur les deux employés qui ont obtenu une promotion interne en 2007, un faisait partie d'une minorité visible.

Fidélisation et cessation d'emploi

Les interviews de fin d'emploi sont menées auprès de tous les employés au départ. Ces entrevues fournissent aux Ressources humaines de l'information utile sur le milieu de travail au sein du Conseil des Arts du Canada, y compris l'environnement de l'équité en matière d'emploi. Les interviews constituent un outil positif permettant de promouvoir le changement au sein de l'organisation.

Quatorze employés ont quitté l'organisation en 2007.

50 p. 100 ont quitté leur emploi pour faire carrière ailleurs;
21 p. 100 ont pris leur retraite;
7 p. 100 ont repris leurs études;
22 p. 100 ont quitté leur emploi pour des raisons personnelles.

Mesures d'adaptations

Une mesures d'adaptation a été offert à 3 personnes cette année. La conseillère en remuneration et avantages sociaux, une conseillère en Ressources humaines avec le gestionnaire travaillent de concert afin de s'assurer que le retour au travail après un conge prolongé est réussi.

Contraintes

a) En 2006 et dans la première partie de 2007, le Conseil des Arts du Canada a pris part à une initiative ciblant l'affectation de 50 millions de dollars en financement unique ajouté au crédit parlementaire du Conseil; Cela a donné lieu à l'embauche d'un certain nombre d'employés temporaires, ainsi qu'au transfert de plusieurs employés déjà en place à des postes temporaires;

b) Nos rapports statistiques indiquent des augmentations de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi où aucune embauche n'a eu lieu, ce qui s'explique probablement par un niveau accru de déclaration volontaire.

L'Équité en matière d'emploi

Le Conseil des Arts en un clin d'oeil

Catégories Professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Total de l'effectif du CAC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		Interne	**Externe**	**Interne**	**Externe**	**Interne**	**Externe**	**Interne**	**Externe**
Cadres supérieurs	**8**	**3**	2	**0**	0	**0**	0	**1**	1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	**14**	7	5	**1**	0	**0**	0	**2**	2
Professionnels	**89**	**54**	46	**8**	1	**2**	4	**11**	12
Semi-professionnels	**11**	**3**	5	**1**	1	**0**	0	**0**	1
Superviseurs	**2**	**1**	1	**0**	0	**0**	0	**0**	0
Personnel administratif et de bureau principal	**14**	**12**	11	**0**	0	**1**	1	**1**	1
Personnel de bureau	77	**69**	55	**5**	1	7	3	**8**	7
Total	**215**	**149**	125	**15**	3	**10**	9	**23**	24

Les totaux peuvent différer de la somme des composantes, en raison de l'arrondissement des chiffres.